



CMQ Consult
Coaching . Mediation . Qualifizierung

Dialog retten mit System

64 Hebel & Reflexionsimpulse
sowie AI-Ansatzpunkte

Dr. Karsten Engler, Daniel Veith
Hannover, 20. September 2025



Dialogkompetenz?



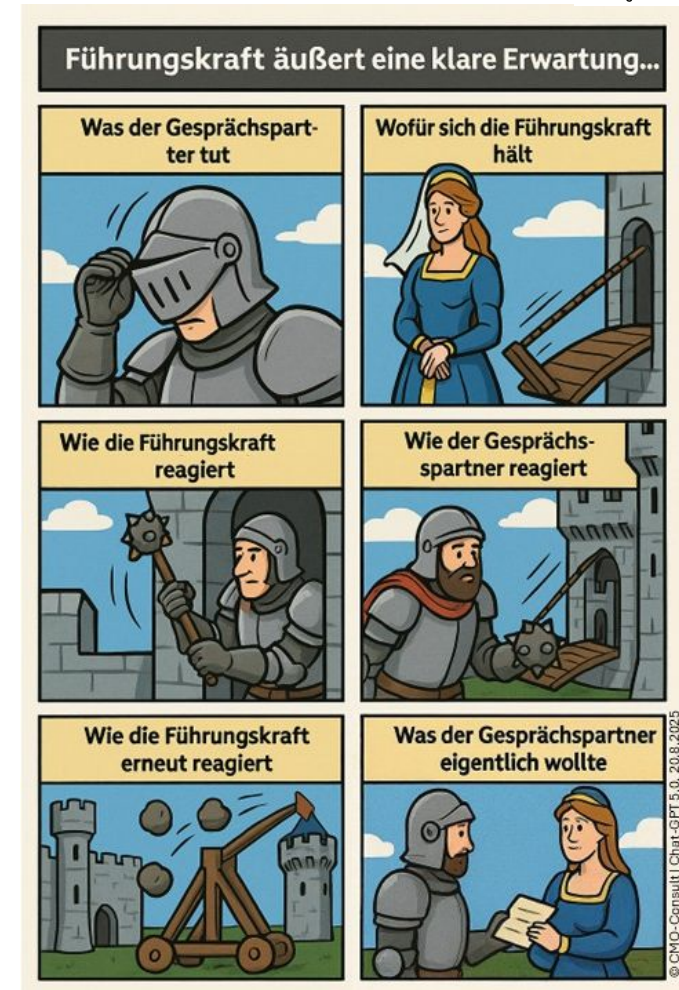
70% der Streite in Paarbeziehungen werden durch wiederkehrende, nicht gelöste Kommunikationsmuster ausgelöst, nicht durch einmalige Themen



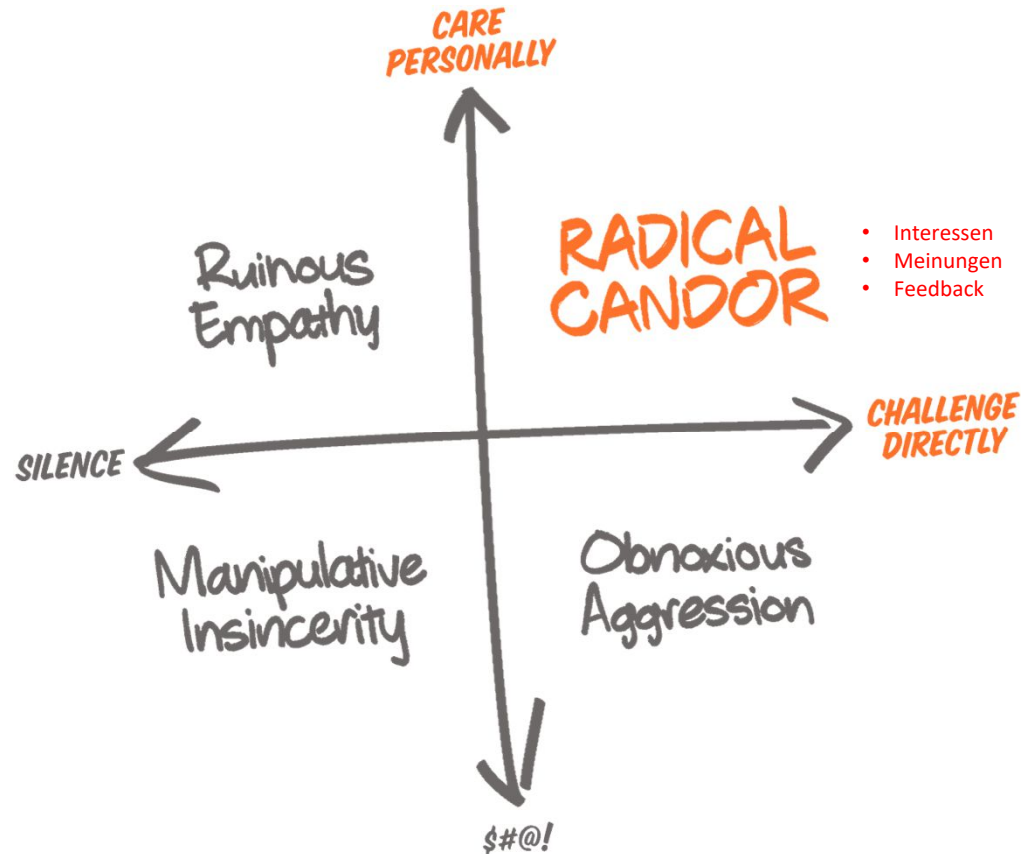
Mehr als jeder 4. Arbeitnehmer sieht Verhalten von Kolleg*innen als Hauptstressoren im Beruf



Führungskräfte wenden 30%-50% ihrer wöchentlichen Arbeitszeit direkt oder indirekt für Konflikte oder deren Folgen auf



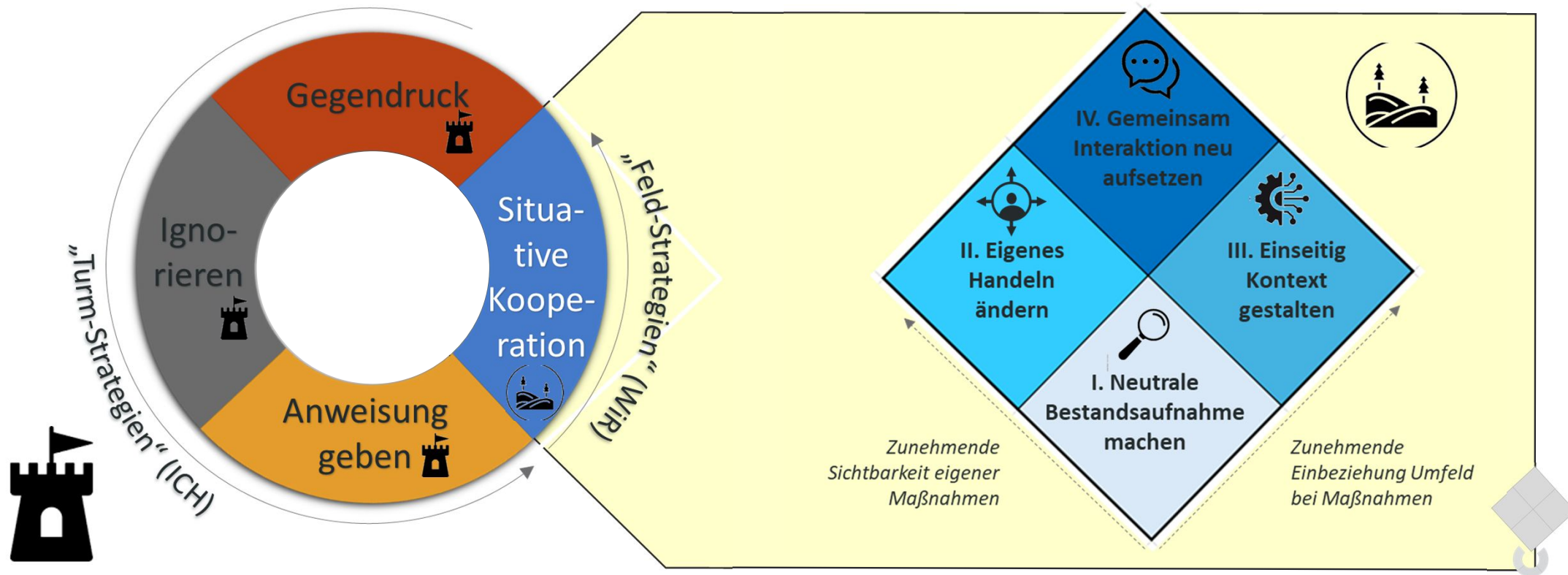
Eine produktive „Zielkultur“ bedeutet kein „Kuscheln“



Eine produktive Kultur bedeutet Klarheit & Offenheit mit wertschätzendem Umgang zu verbinden

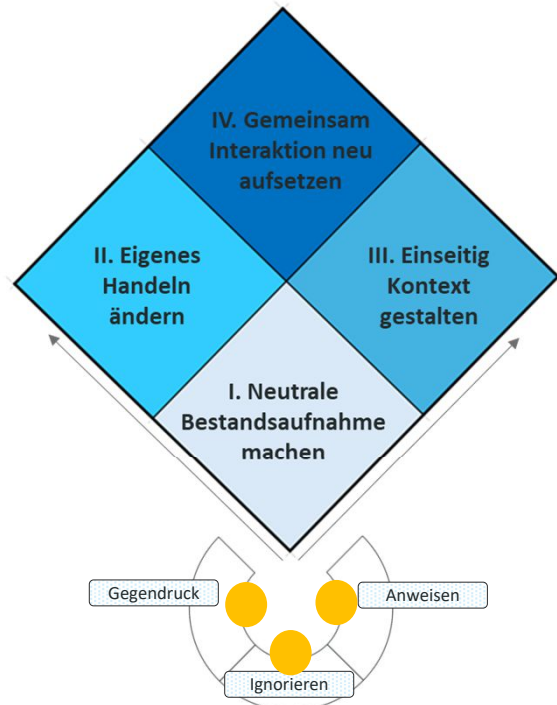
Konstruktiver Umgang mit Unterschiedlichkeit erfordert Ausbau Handlungsstrategien – auch als „Kultur-Vorleistung“ für Gesprächs-Gestaltung

Abgrenzend-direktiv („Turmstrategien“) und offen-integrierende Ansätze („Feldstrategien“)



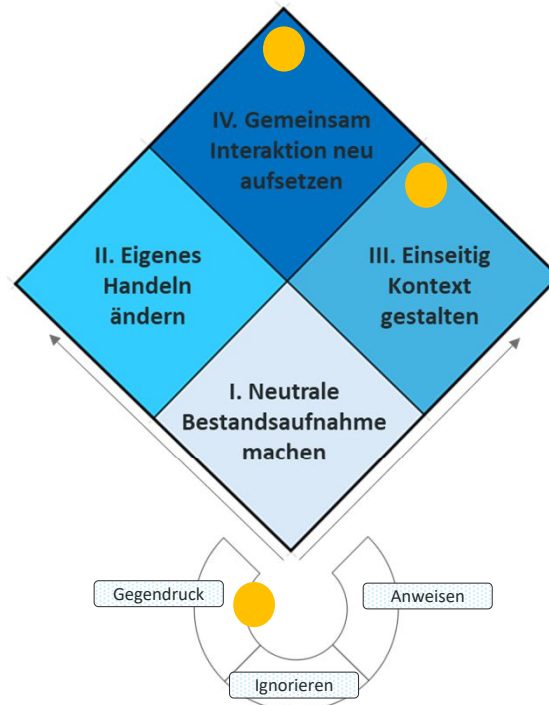
Bei Beobachtung der Organisationspraxis: Drei 3 Kulturtypen

I) Verdrängungskultur



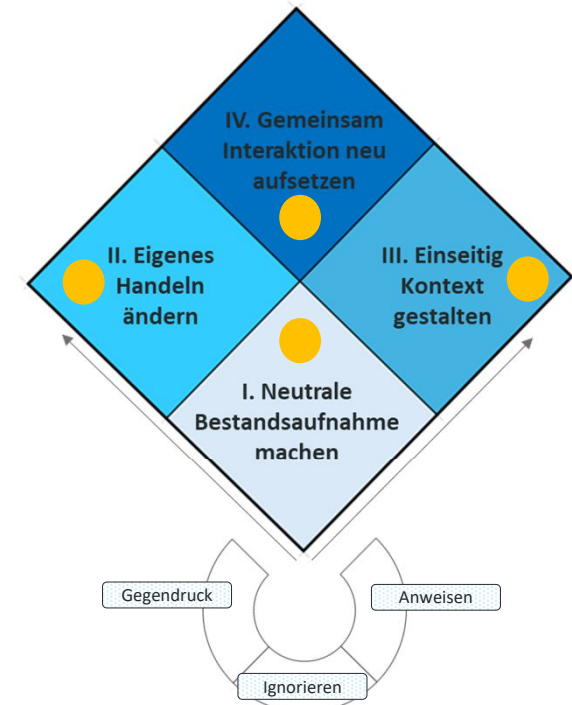
- „Wir haben keine Konflikte“
- Gestörte Interaktion wird „geschluckt“ oder mit Gegendruck beantwortet

II) Eskalationskultur



- Viele gestörte Interaktionen werden „geschluckt“
- Bei stärkerer Störung wird eskaliert, ggf. die Zusammenarbeit strukturell geändert

III) Interaktions-Kultur



- Konflikte werden reflektiert
- Unterschiedliche eigene Verhaltensweisen werden getestet, das Gespräch mit der anderen Seite gesucht

● Schwerpunkte im Agieren



Das TACTIC-Prinzip

Kompass für den konstruktiven Dialog

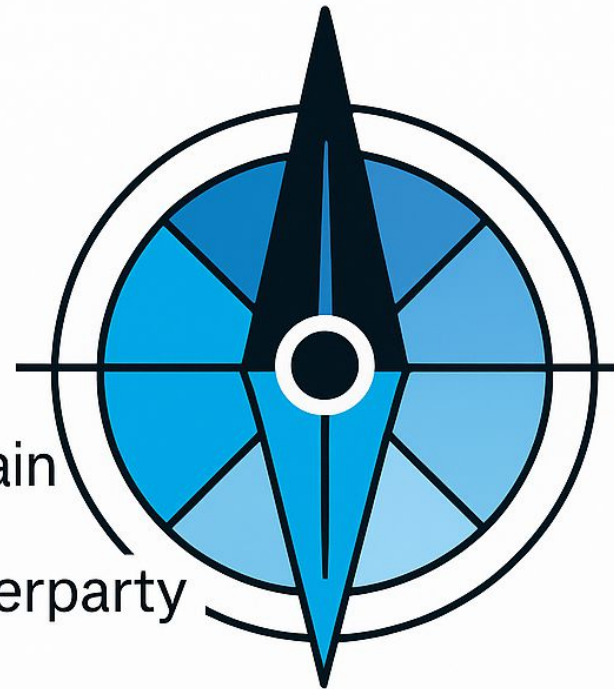
T – Take stock

A – Adjust own
behaviour

CT – Calibrate terrain

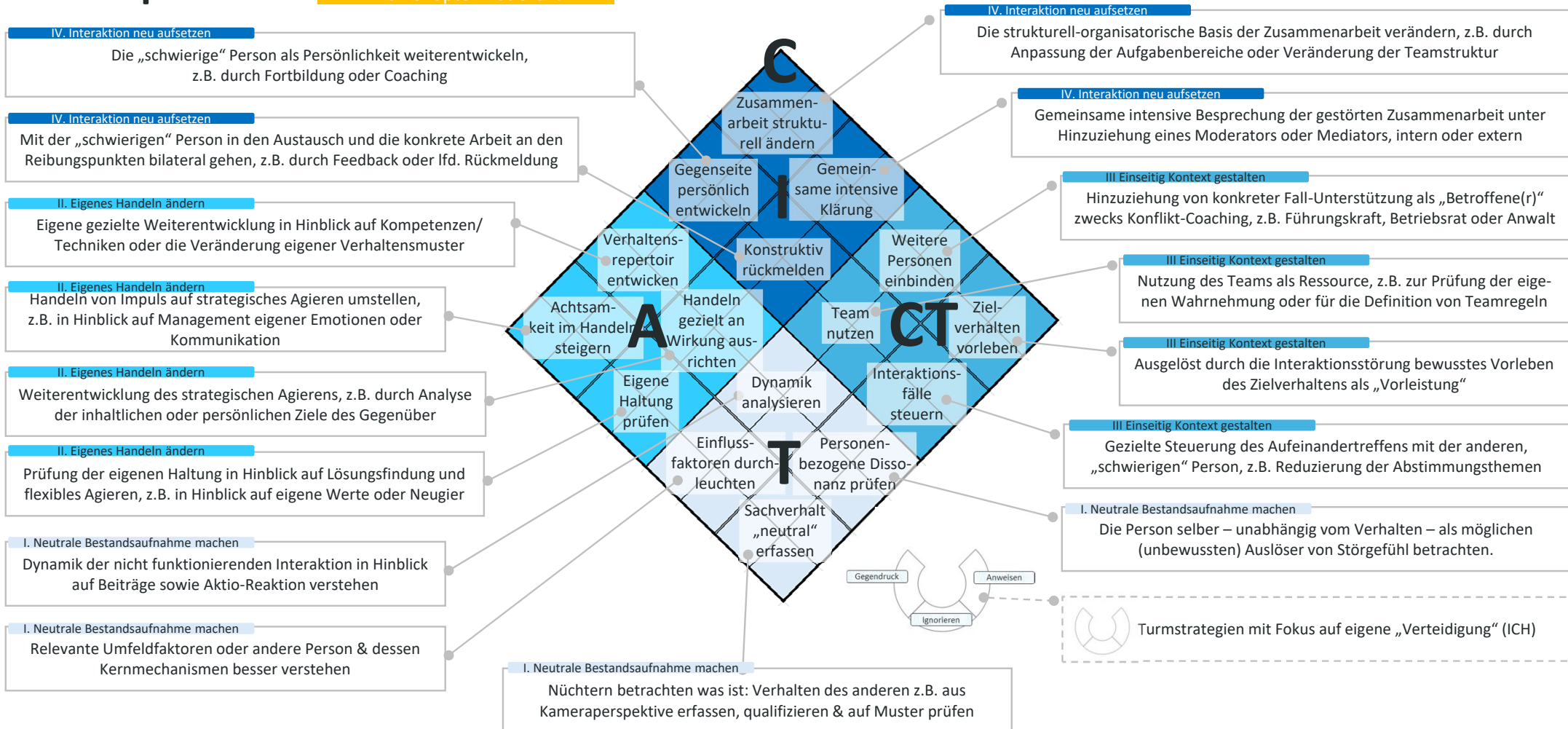
I – Integrate counterparty

C – Change context



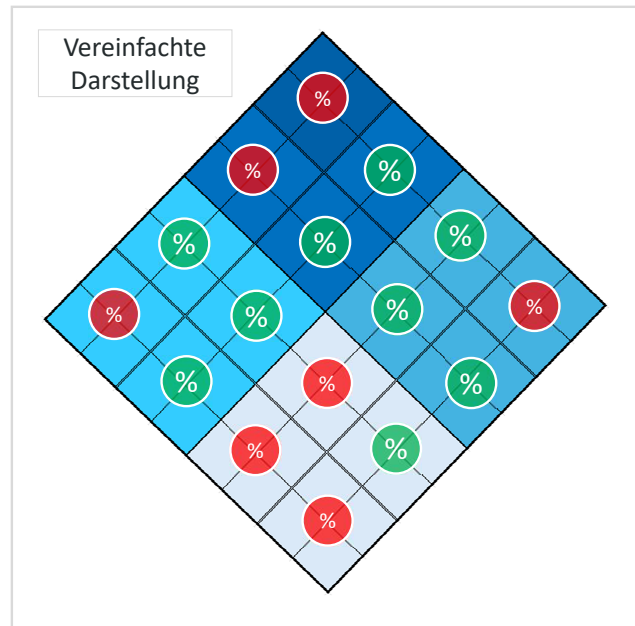
Herz der TACTIC – Methodik sind 16 Kernhebel mit dahinterliegenden Ansatzpunkten

Impulse für
Workshopteil notieren!



„TACTIC Score“ misst indikativ Breite & Tiefe der Nutzung für die 16 Kernhebel sowie die dahinterliegenden Detailansätze

Prinzip des TACTIC Score



TACTIC-Score



- Basis: Zustimmungsgang zu Aussagen
- Produkt aus Breite und Tiefe der Nutzung von Ansätzen & Hebeln
- Werte: 0 <> 1

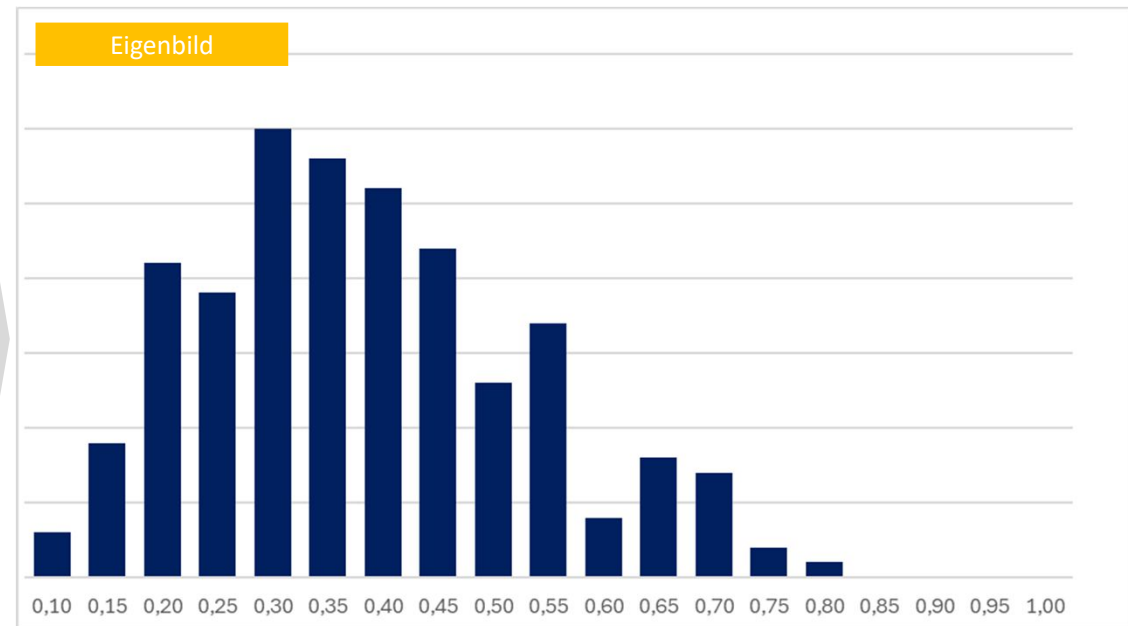
- ● Hebeln signifikant genutzt: ja/nein
- % Nutzungsgrad (auf Basis der Einzelansätze)

Anmerkung: Rundung der tatsächlichen Scores auf 5%-Schritte

21.09.2025 Dr. Karsten Engler, Daniel Veith | www.cmq-consult.de

Bisherige Häufigkeit der TACTIC-Scores in der Studie

(Anzahl je Score, Eigenbild)



TACTIC-Scores

Vertiefung anhand Ergebnisse auf Basis EIGENBILD

Verhalten in "schwierigen" Interaktionen (Zeitbedarf ca. 10 min.)

Bitte betrachten Sie die Interaktion mit **Kolleg*innen** im **beruflichen Umfeld** - auf gleicher oder unterschiedlicher hierarchischer Ebene.

Im Mittelpunkt stehen Fälle, in denen Sie **schwierig, unangenehm oder konfrontative Kommunikation** bzw. **Interaktion** ("Reibung") mit anderen Kolleg*innen erleben.

Der Fragebogen enthält eine Vielzahl von Facetten, die Ihnen eine **vielfältige Bestandsaufnahme** geht, legen Sie Ihre **persönliche Einschätzung** zu den Aussagen im **Vergangenheit** zugrunde, also das, was Sie in der **Vergangenheit** erlebt haben. Es ist hilfreich, wenn Sie **bewusst auch die "Extremwerte" 1 und 5 in Betracht** zu ziehen.

Bitte wählen Sie im ersten Schritt für jede der Aussagen einen **Zustimmungsgrad zwischen 1 (gar nicht), 3 (teils-teils) und 5 (sehr stark)**. Es ist hilfreich, wenn Sie **bewusst auch die "Extremwerte" 1 und 5 in Betracht** zu ziehen.

(Hinweise zum Datenschutz: https://www.cmq-consult.de/wp-content/uploads/2025/01/2025_Studie_Datenschutz.pdf)

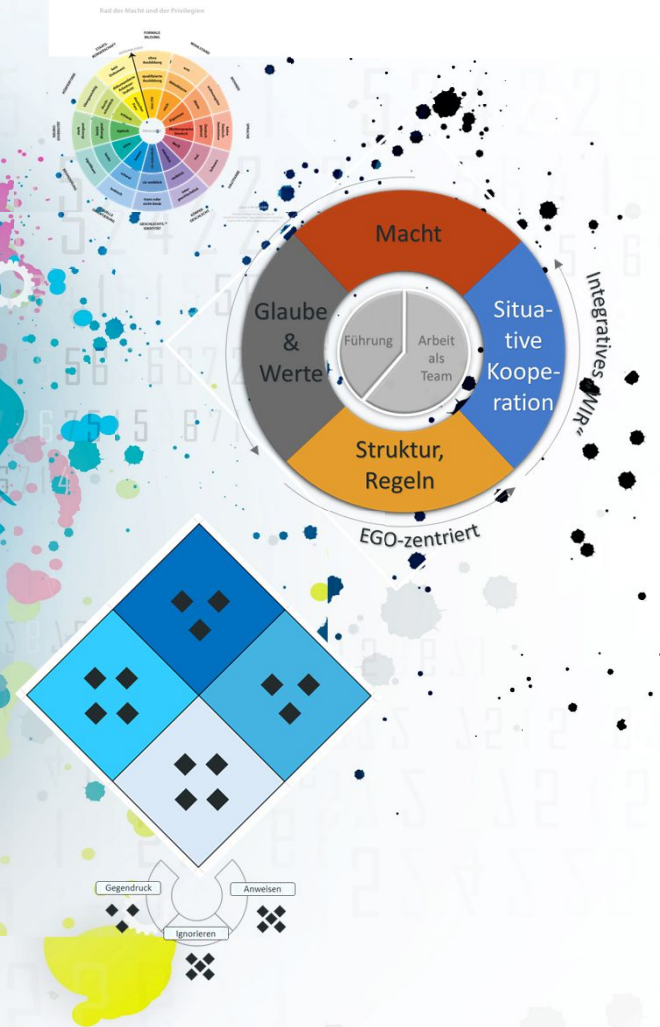
Wenn Sie dieses Formular übermitteln, werden Ihre Details wie Name und E-Mail-Adresse nicht automatisch erfasst, es sei denn, Sie geben es selbst an.

* Erforderlich

1. Ich habe mir über die vergangenen Jahre angewöhnt, das Verhalten unangenehmer Kolleg*innen bestmöglich zu ignorieren und einfach weiter zu machen (5 - stimme sehr stark zu / 1 - stimme gar nicht zu)

Ergebnisse

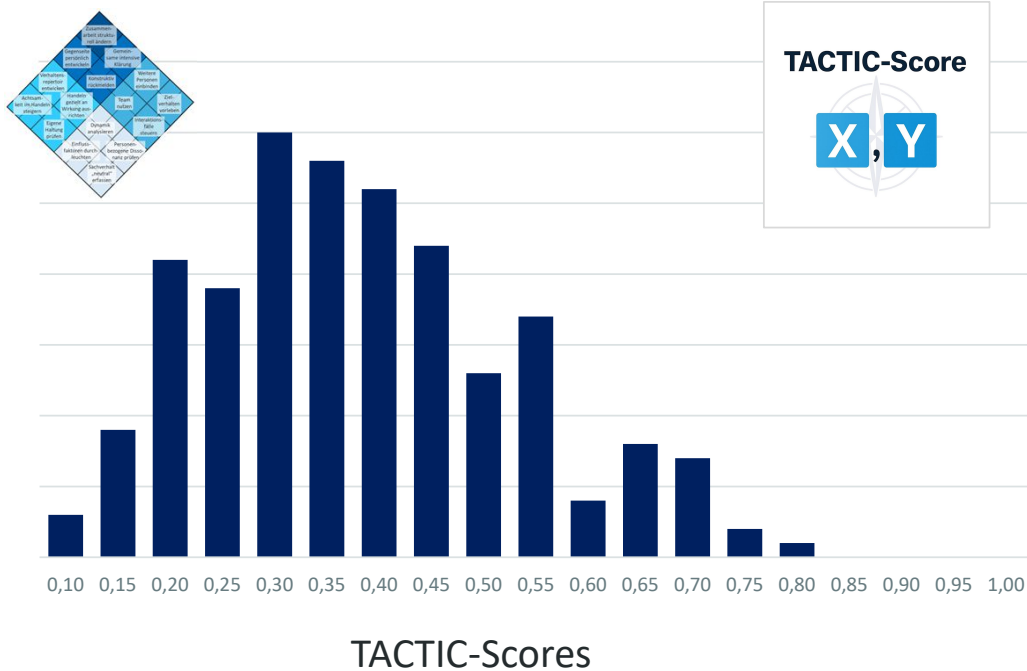
Auswertungen: Vorabbemerkungen



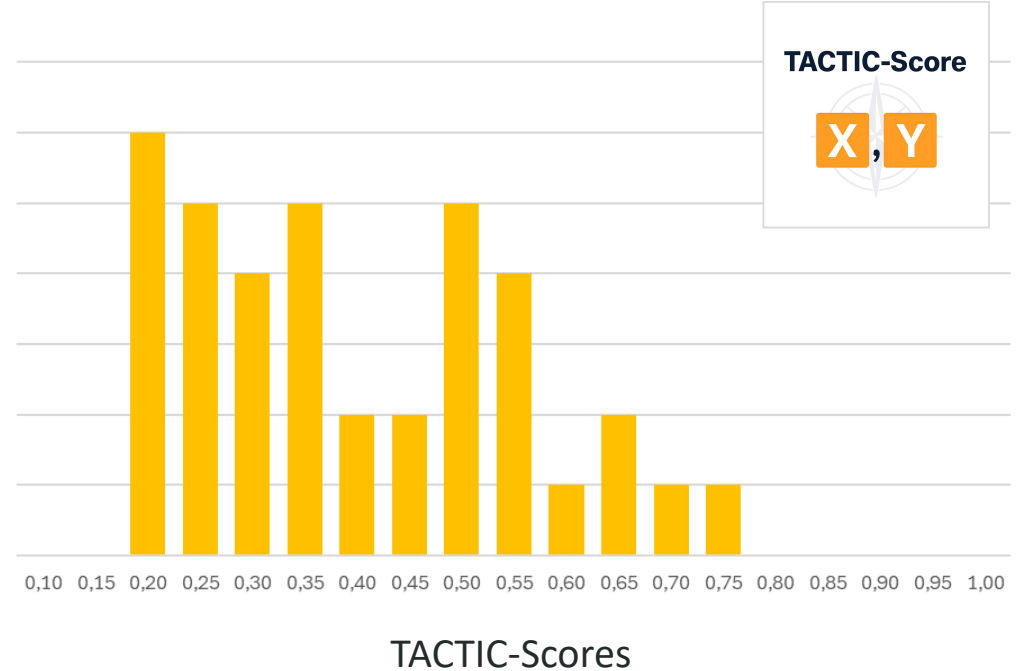
- Es gibt kein „RICHTIG“ oder „FALSCH“ bzw. „GUTES“ und „SCHLECHTES“ Profil
- Ergebnisse sind indikativ; Fokus: Impuls !
- Profile sind nicht fix, sondern verändern sich mit dem Menschen über die Zeit
- Bei Teambetrachtung geht es um das gegenseitige Verstehen von Verhaltensneigungen und Weiterentwicklung der Wege, mit Diversität und verschiedenen Sichtweisen umzugehen
- Häufig vorteilhaft: breites Spektrum an Handlungsstrategien (Feld & Turm)
- Profil sollte zum Kontext und Aufgabenprofil passen
- Insbesondere die „weißen Flecken“ sind interessant: für das eigene „Ausprobieren“ oder als Ansatzpunkt in der Rolle als Coach & Mediator

Die Breite und Tiefe der Nutzung bei den Teilnehmenden hier etwas stärker als in der Gesamtstudie

Bisherige Häufigkeit der TACTIC-Scores in der Studie
(Anzahl je Score)



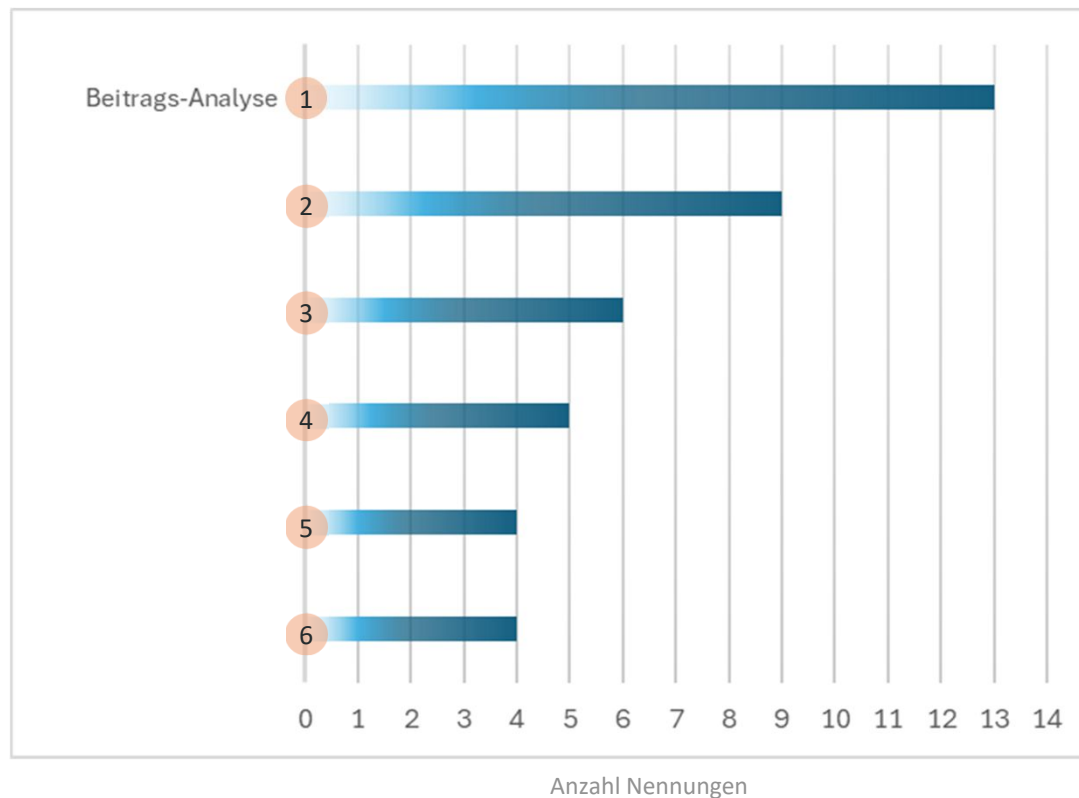
Häufigkeit der TACTIC-Scores für Teilnehmende
(Anzahl je Score)



Anmerkung: Rundung der tatsächlichen Scores auf 5%-Schritte

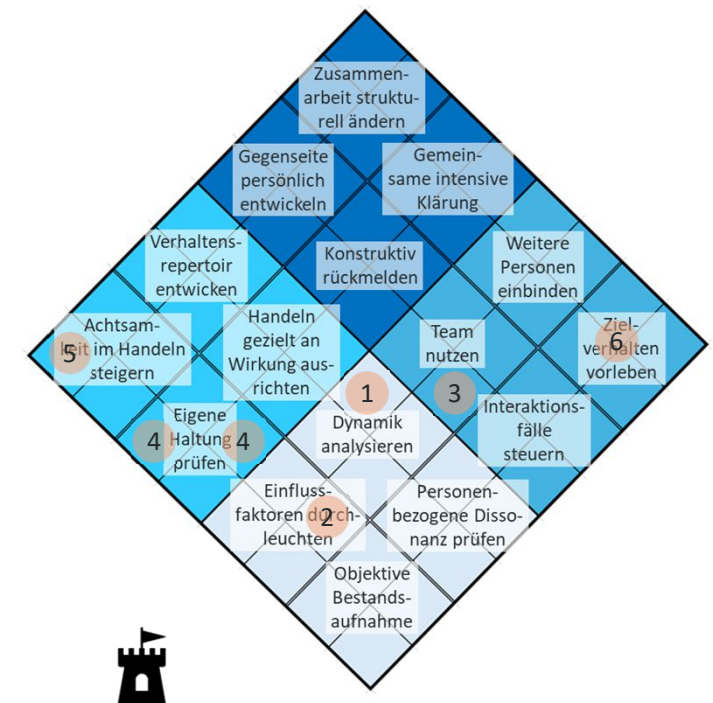
Unter dem Top 3 – Verhalten sehr breite Verteilung von Verhaltensweisen, - keine Nennungen im Bereich der gemeinsamen Neugestaltung

Nennungen als Top 3 - Verhaltensweisen



Breitere Einordnung der Top 3

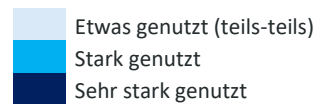
Systematik der 4x4 Kernhebel



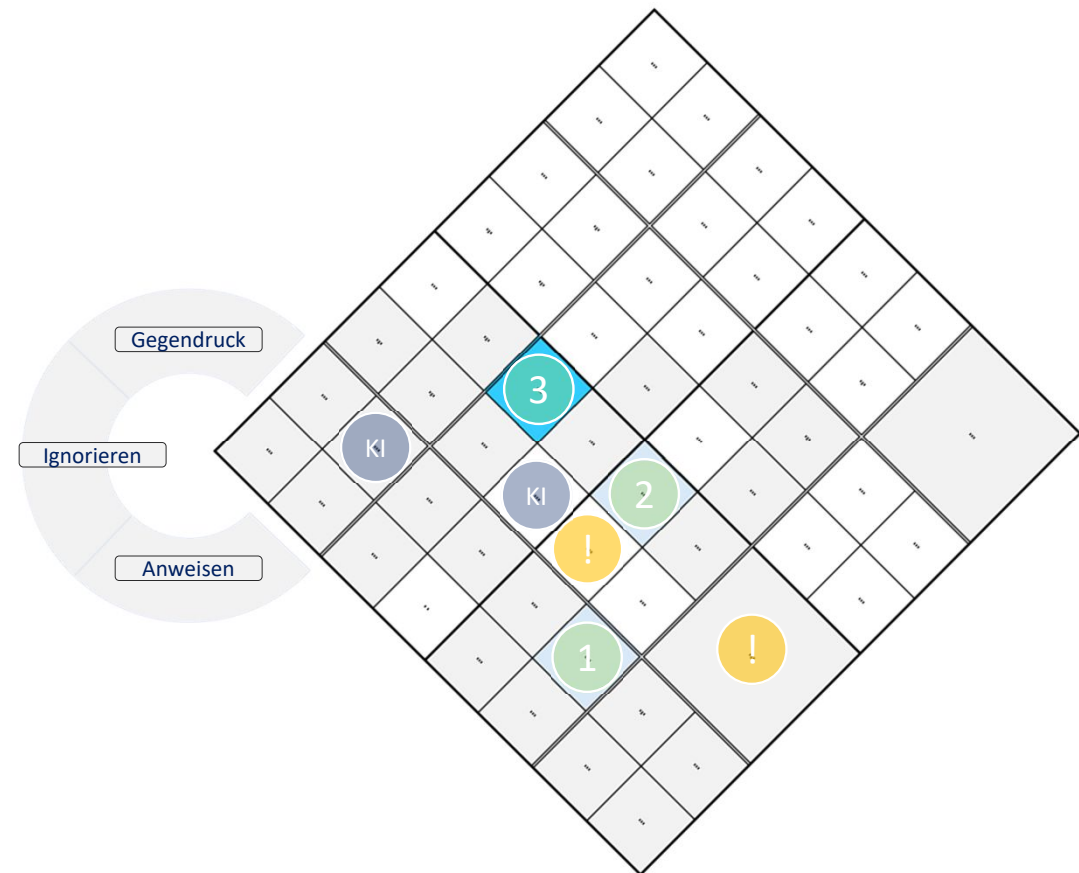
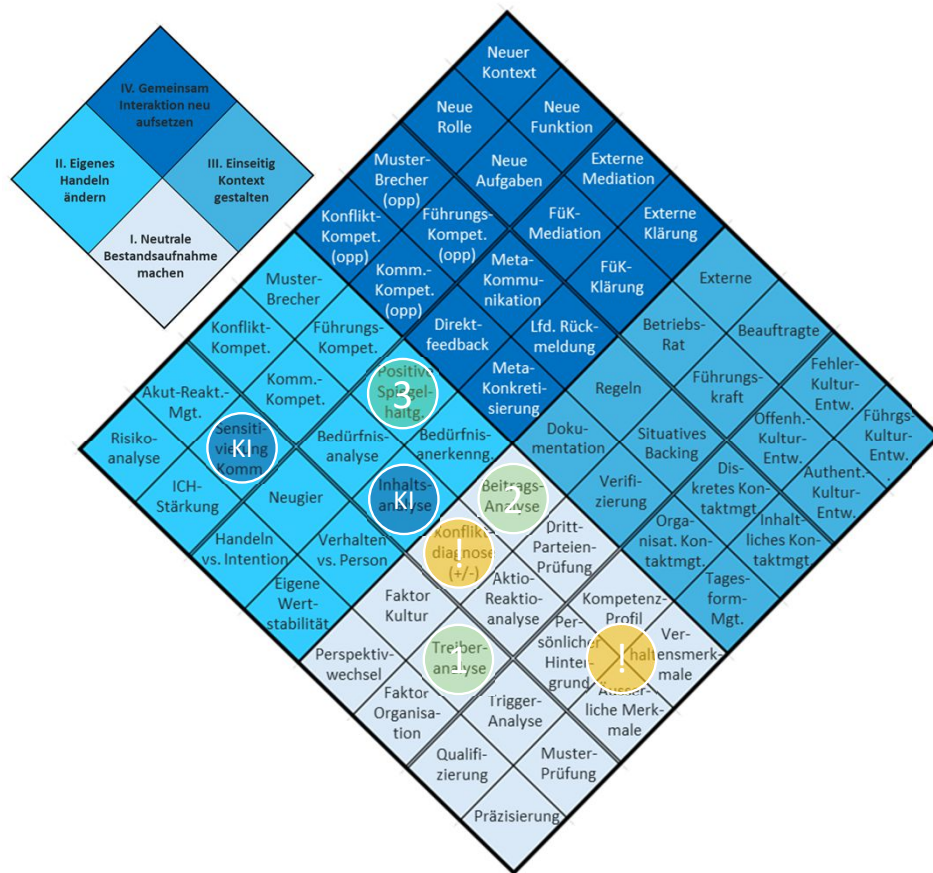
Status-Quo: Kultur des Umgangs mit „Reibung“: nach Hebel und nach TN

	Kernhebel	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	Mediar
	Turmstrategie Gegendruck																																							
	Turmstrategie Ansagen																																							
	Turmstrategie Ignorieren																																							
	Objektive Bestandsaufnahme																																							
	Einflussfaktoren durchleuchten																																							
	Personenbezogene Dissonanz prüfen																																							
	Analyse Dynamik																																							
	Eigene Haltung Überprüfen																																							
	Achtsamkeit im Handeln steigern																																							
	Handeln gezielt an Wirkung ausrichten																																							
	Verhaltensrepertoire weiterentwickeln																																							
	Interaktionsfälle steuern																																							
	Team nutzen																																							
	Zielverhalten vorleben																																							
	Weitere Personen einbinden																																							
	Konstruktiv rückmelden																																							
	Verhaltensrepertoire der "Gegenseite" entwickeln																																							
	Gemeinsame intensive Klärung																																							
	Zusammenarbeit strukturell ändern																																							
	TACTIC-Score (gerundet)	0,3	0,3	0,2	0,6	0,4	0,3	0,3	0,8	0,6	0,5	0,2	0,6	0,3	0,5	0,5	0,2	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,5	0,3	0,2	0,5	0,2	0,3	0,2	0,7	0,4	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5	0,7	0,5	
		Rocky	Teichmühle	Cliff	Sonne	Parzival	Camilla	Schroesie	Stadtmusikant	Lomotti	Pimp	Filtzebogen	am253	Susa	Alter Ego	Clara Selberg	Vanny	Jolly	Apfel	Danthe Den	die glorreichen Vier	E2	Christian	tbd	Aislinn	Lilaunebärchen	KS	Anonymes Empowerment	Lupo	Pferd	Clara Selberg / Fremdbild	Pinkowski	Weis	Lumen Strahl	LiloFi	Don Miguel	Hanni Moon	PAJ	RKK	Median je Hebel

Ausmaß der tatsächlichen Stärke der Nutzung
(in Relation zu maximaler Nutzungsmöglichkeit)



Gesamt-“Team“-Kultur: Auf Ebene der 8x8 Einzelhebel 3 für konstruktive Auseinandersetzung mit dem/r Gegenüber im Team durchgängig genutzt



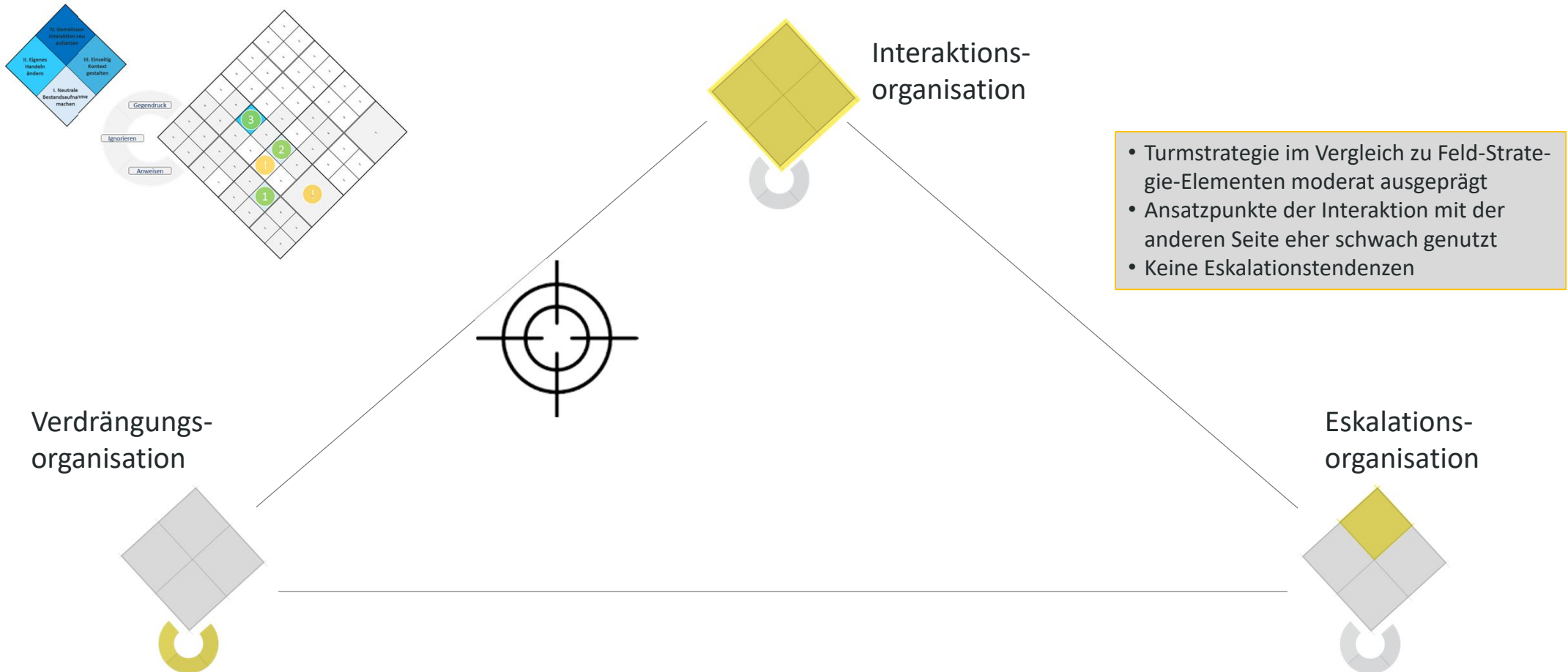
opp – bzgl. Gegenüber

Durchgängig (sehr) starke Zustimmung (Werte 5/4) : Kernfarbe bzw. dunkle Färbung; im Mittel teils-teils(3): hellgrau; im Mittel geringere Zustimmung: weiss

21.09.2025

Dr. Karsten Engler, Daniel Veith | www.cmq-consult.de

Gesamt-Teamkultur in Bezug auf „Archetypen“: noch auf dem Weg zur Interaktionsorganisation



Anm.: gelbe Färbung = typischer Schwerpunkt des Archetyps

■ Hohes Potenzial, mit Unterschiedlichkeit produktiv umzugehen

Kleiner „Workshop-Teil“: was ich ausprobiere



„Workshop-Teil“ gemeinsam mit Sitznachbar(in)n

Diskussionsrahmen

- 2er-Teams, max. 3er-Team => Sitznachbar(in)
- Jeweils ein(e) „schwierige(r)“ Interaktionspartner aus Ihrer täglichen Arbeit

Diskussionsfrage (wechselseitig)

- Was aus der TACTIC-Systematik werde ich ab nächste Woche testen, um die Interaktion mit meinem „schwierigen“ Gesprächspartner zu verbessern?
- Aus welchem Grund könnte dies Erfolg versprechen?

Tip: vielleicht einen der Ansätze, in denen Sie selber aktuell nicht so aktiv sind?

Zeitrahmen

- Insgesamt 25 Minuten
- Einschließlich kurze „Bio-Pause“

Input (bei Bedarf)

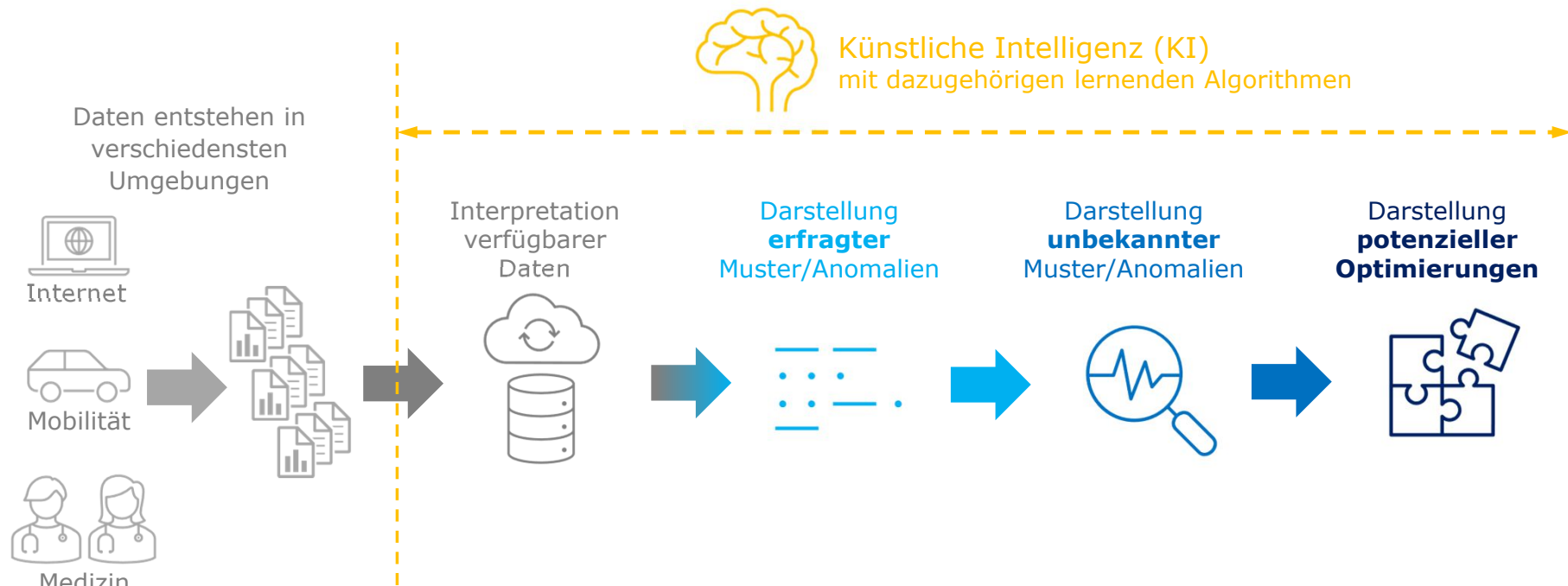
- Die 16 Kernhebel
- Die Ergebnisse der Teilnahme an der Studie



Nutzung TACTIC für den Einsatz von KI



Wie kann man KI beschreiben?



Technisches Beispiel aus der Praxis

Spurhalte-Assistent

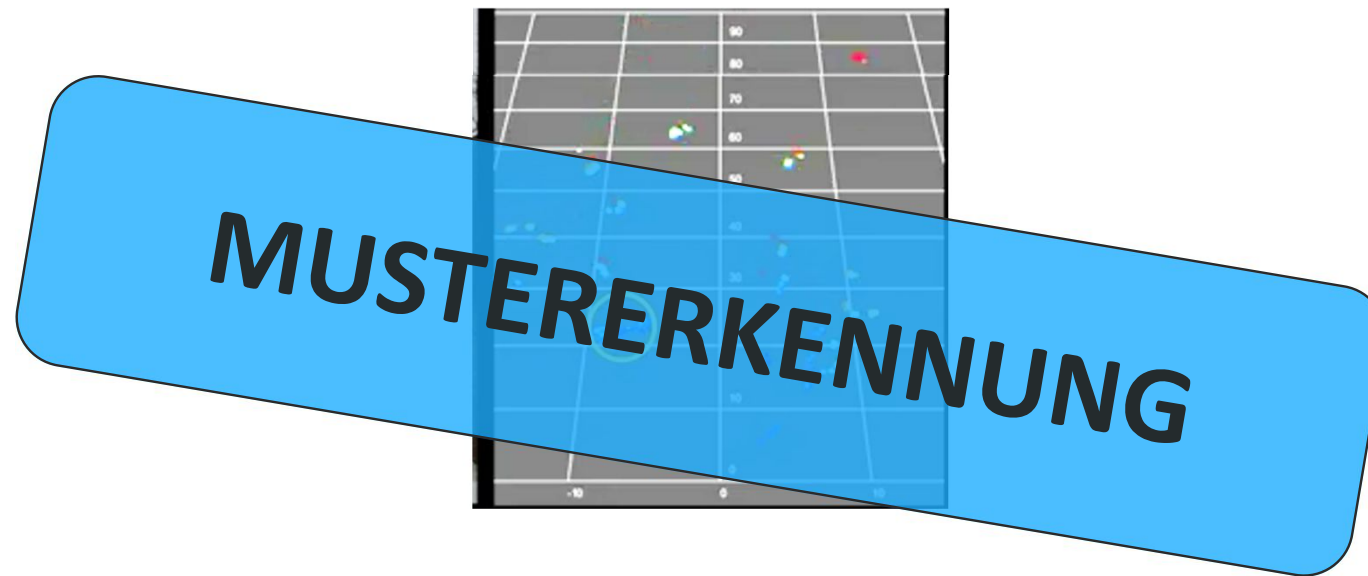
- Anpassung der verfügbaren Farben – **silberner oder metallic Lack**
- Radar-Sensor kann Objekte **nicht mehr angemessen wahrnehmen wegen Metall-Partikeln im Lack**

**DATENQUALITÄT
& MECHANISMEN**

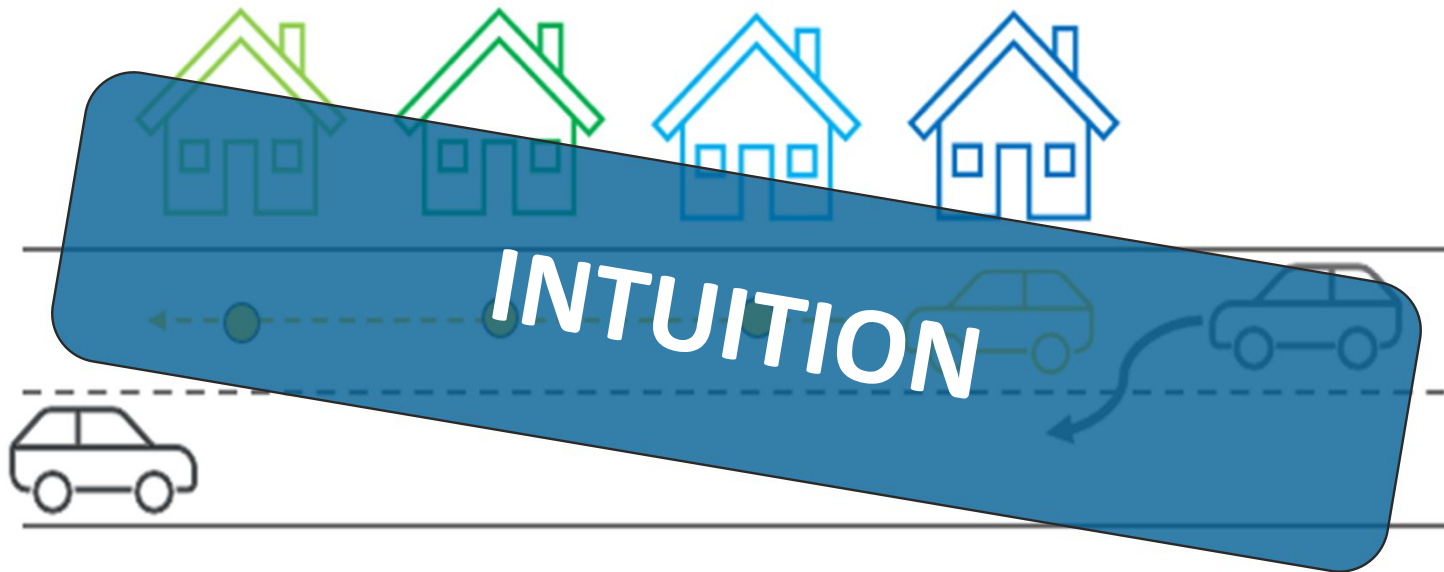


Quelle: <https://www.autoservice-haensel.de/spurhalteassistent.html>

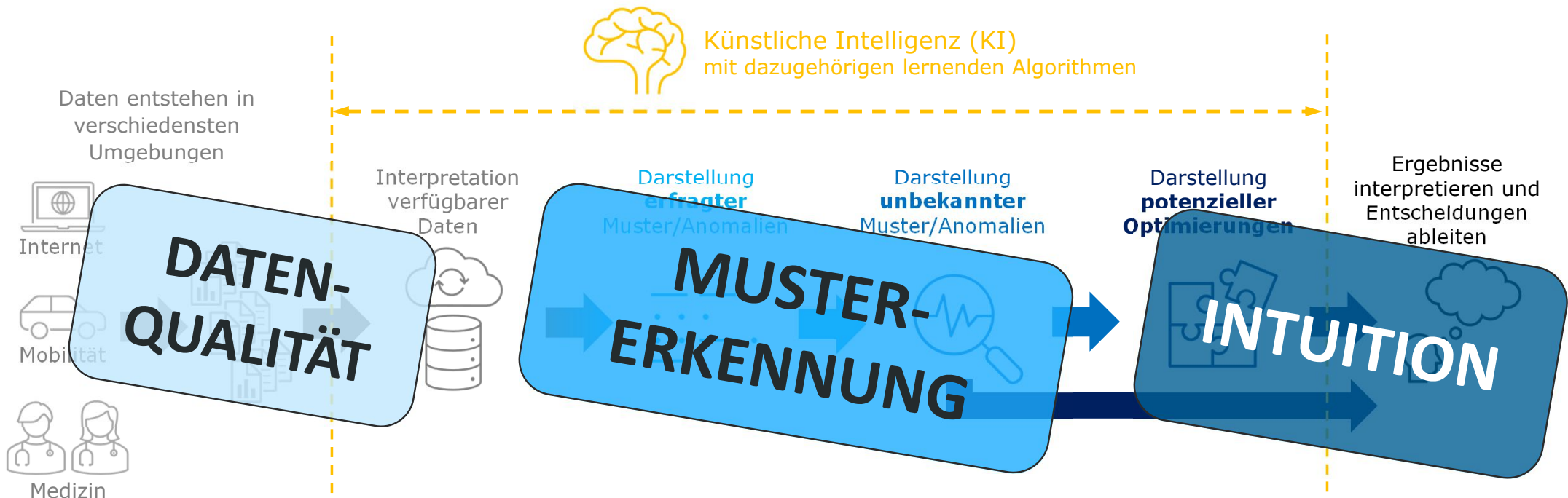
Technisches Beispiel aus der Praxis



Technisches Beispiel aus der Praxis

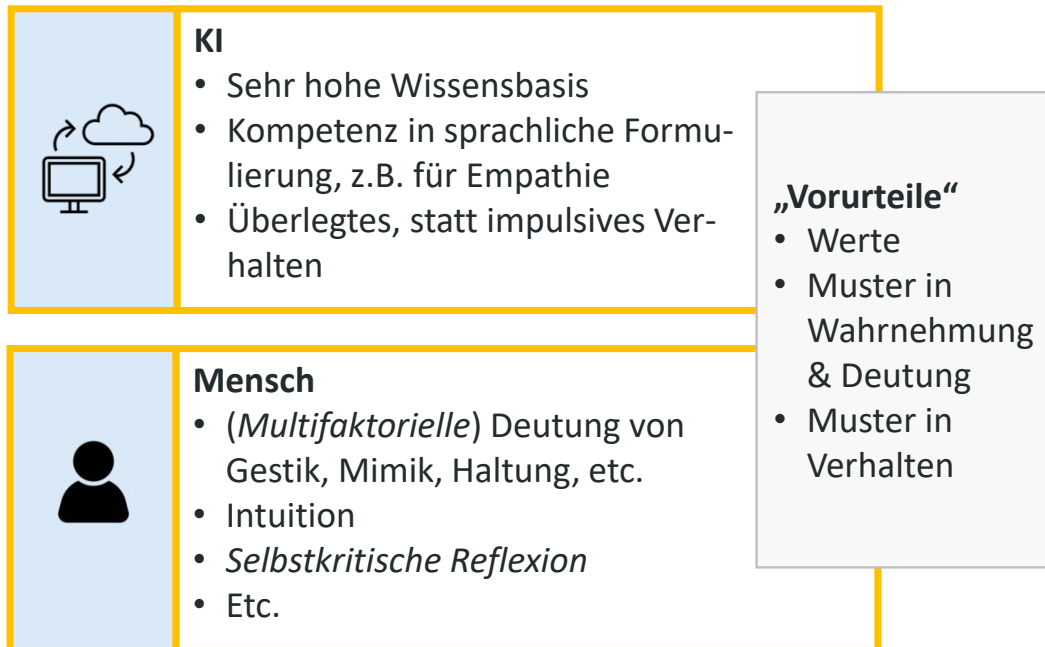


Wie kann man KI beschreiben?



Potenziale im Team Mensch-Maschine

Stärken des jeweiligen Partners & Herausforderung



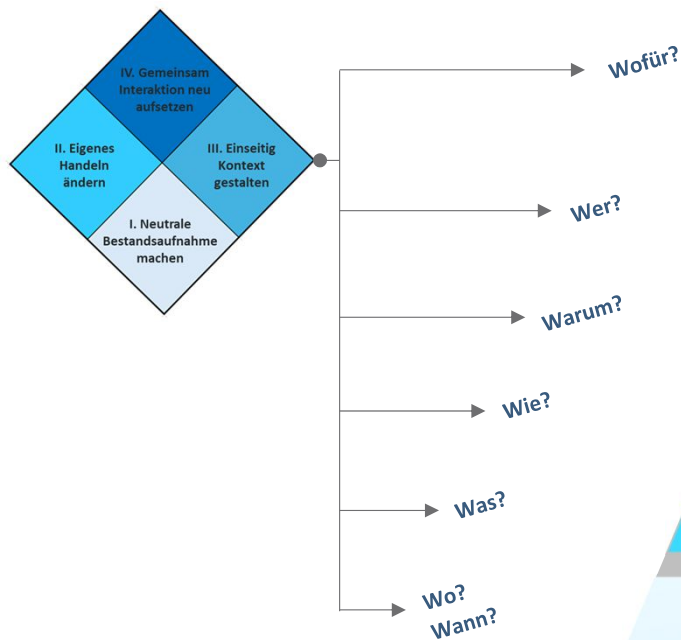
3 mögliche Modelle der Zusammenarbeit



Mensch nutzt TACTIC, KI unterstützt gezielt

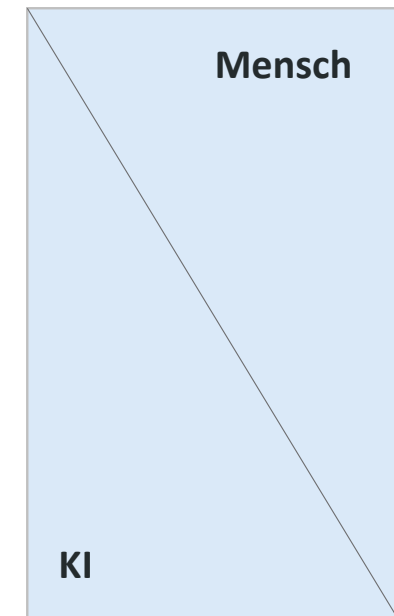
Mit abnehmender Komplexität der Maßnahmen für die Interaktionsverbesserung steigt der Wertbeitrag der KI im Team Mensch-KI

TACTIC-Maßnahmen nach „Eingriff-Tiefe“



Abnehmende Komplexität der Ansatzpunkte zur Verhaltens- & Interaktions-Veränderung

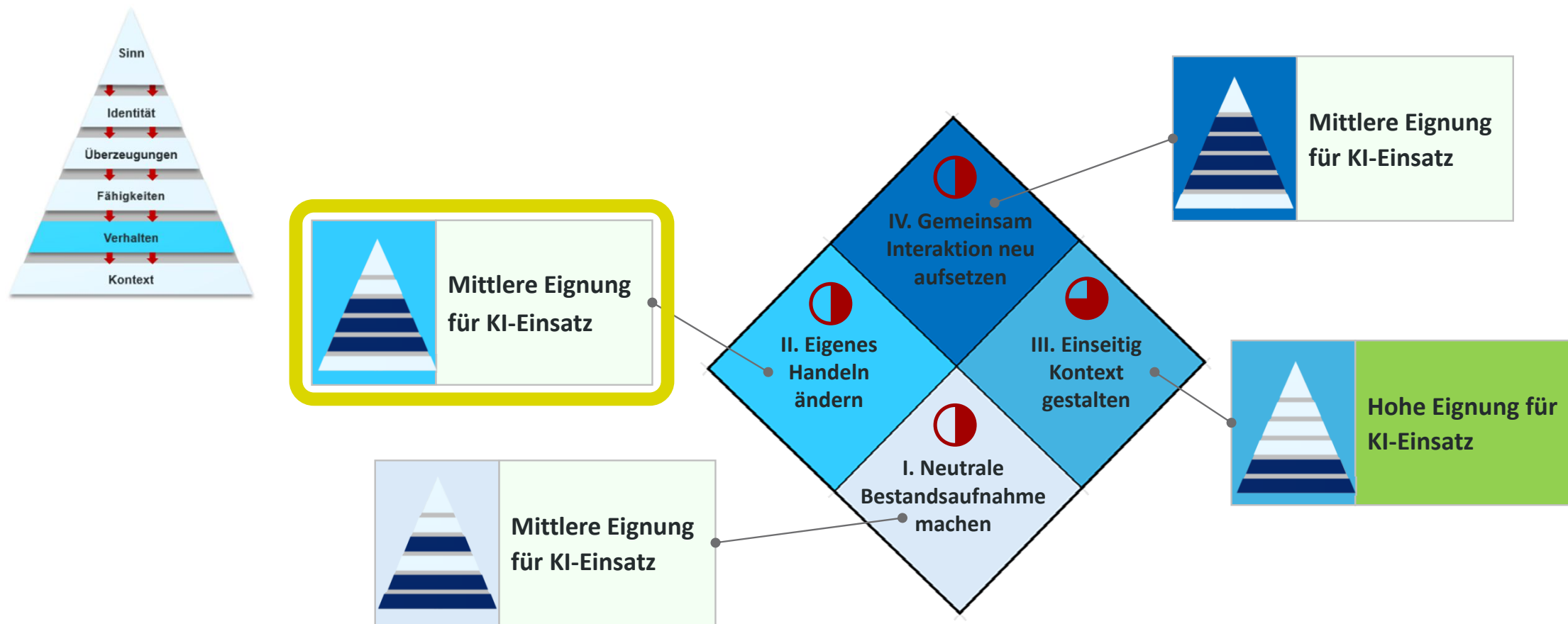
Stärkenverteilung im Team Mensch-KI



Aktuell größter KI-Mehrwert bei konkreter Gestaltung von Verhalten und Kontext

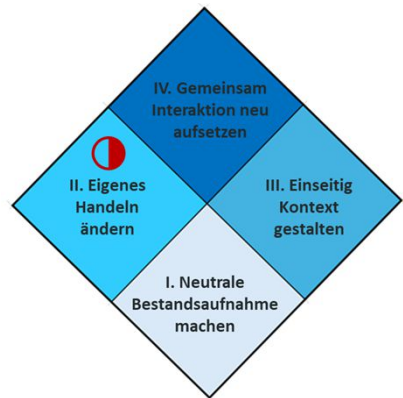
In diesem Sinne unterschiedlich starker Einsatz von KI über die vier Feldstrategie-Segmente sinnvoll

Vier Feldstrategie-Segmente nach Eingriff-Tiefe & KI-Mehrwert



Chat-Bot als Sparrings-Partner für mich als Betroffene(n): Beispielhafte konkrete Nutzung für Optimierung des eigenen Handelns (Segment II)

Einsatz auf Ebene der 64 Einzelhebel, hier: II. eigenes Handeln ändern



1 Inhaltsanalyse

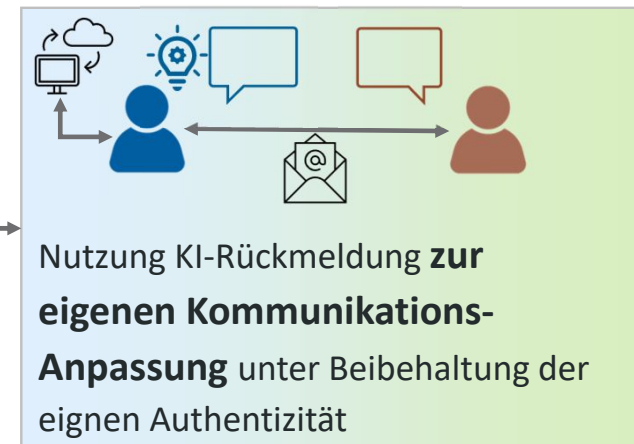
Prompt

Wenn ich eine positive und neugierige Haltung gegenüber dem Anderen einnehme – **was möchte der andere inhaltlich sagen?**

2 Sensitivierung Kommunikation



3 Authentische Umsetzung



Eigene Weiterentwicklung: TACTIC-Chat-Bot-Agent, der zusätzlich den Nutzer challenged

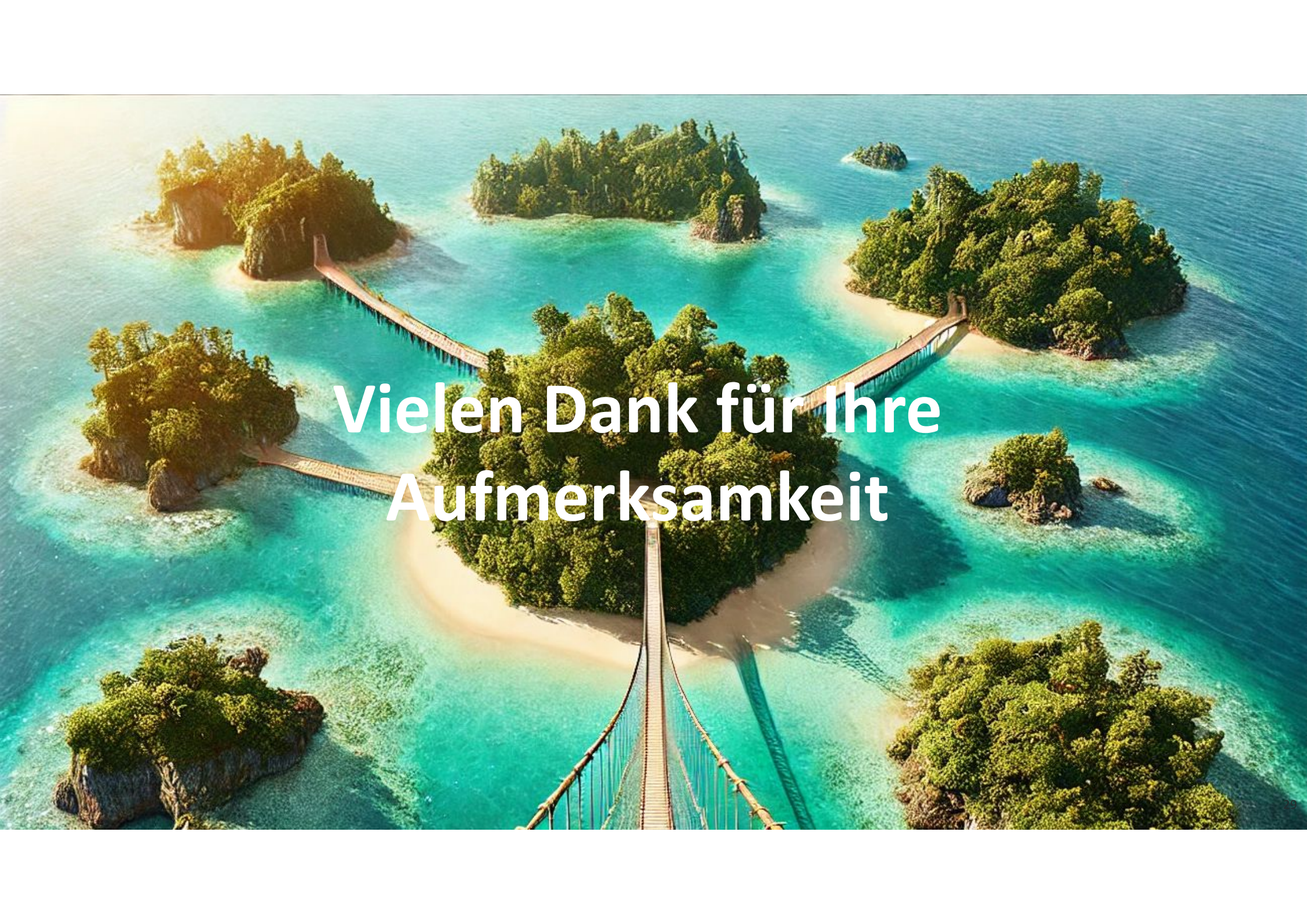
ERKENNTNISSE:

KI erkennt Muster und der Mensch die Bedeutung.

Daten liefern Fakten, gleichzeitig schaffen Intuition und Empathie eine Verbindung.

KI und eigene Authentizität kann Raum für besseren Dialog und gemeinsame Entwicklung schaffen.

Grundlage der Erkenntnisse basiert auf einem Austausch mit einem Chat-Bot

An aerial photograph of a tropical archipelago. A central island, densely covered in green forest and surrounded by a white sandy beach, is connected to four smaller, similarly forested islands by four wooden bridges. The bridges radiate from the central island towards the corners of the frame. The water is a vibrant turquoise, revealing the sandy bottom and coral reefs. The sky is a clear, bright blue. The overall scene is idyllic and serene.

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Backup

Falls unser Impuls Ihr Interesse geweckt hat:

Das TACTIC-Prinzip

Kompass für den konstruktiven Dialog

T – Take stock

A – Adjust own
behaviour

CT – Calibrate terrain

I – Integrate counterparty

C – Change context



I

Geben Sie den Impuls-Fragebogen an Ihr Team oder an Kollegen weiter

II

Vertiefen Sie die konkrete Anwendung von TACTIC im 4h-Workshop

III

Entdecken Sie die weiteren Möglichkeiten von TACTIC & Chat-GPT im 4h Workshop

IV

Machen Sie TACTIC auch zum Teil Ihrer Führungskräfte-Weiterentwicklung

Auch im Nachgang noch möglich: Der Impuls-Fragebogen

Das TACTIC-Prinzip

Kompass für den konstruktiven Dialog

T – Take stock

A – Adjust own
behaviour

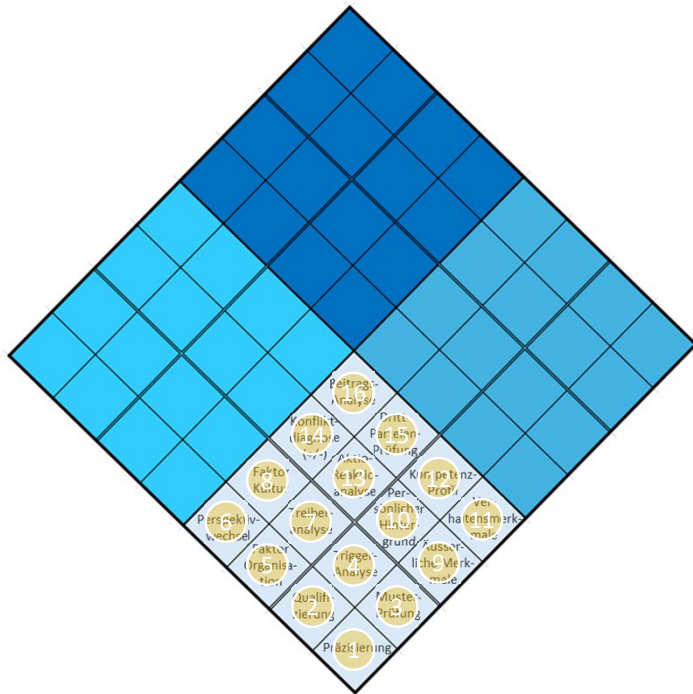
CT – Calibrate terrain

I – Integrate counterparty

C – Change context



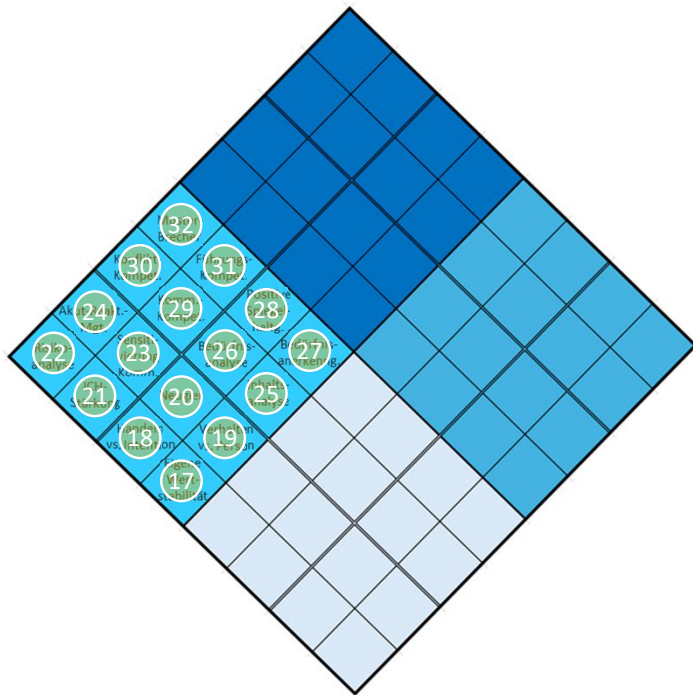
Die Einzelhebel des Elements I („neutrale Bestandsaufnahme“)



Nr.	Hebel	Kernfrage(n) des Hebels
1	Präzisierung	Was ist faktisch passiert?
2	Qualifizierung	Ist das ein Problem für die Erfüllung meiner Aufgabe oder stört es mich persönlich?
3	Musterprüfung	Ist das eine einmalige Sache oder ein Muster?
4	Trigger Analyse	Was genau stört mich? Was ist mein Gefühl genau? Was genau hat es ausgelöst?
5	Faktor Organisation	Inwieweit ist das Verhalten des Anderen im Rahmen der Systeme („hard facts“) der Organisation konsistent?
6	Perspektivwechsel	Warum ist das gezeigte Verhalten für den anderen sinnvoll?
7	Treiber Analyse	Was sind die Grundmechanismen, die die andere Person unbewusst für einen Weg entscheiden lassen?
8	Faktor Kultur	Inwieweit passt das Verhalten des anderen in seinen persönlichen kulturellen Hintergrund, die Kultur der Organisation oder des Kontextes?
9	Bias äußerliche Merkmale	Welche äußerlichen Merkmale des/r Gegenüber(s) (Person, Kleidung) stören mich oder beeinflussen mich in meinem Verhalten oder Wahrnehmung? ¹
10	Bias persönlicher Hintergrund	Welche sozio-kulturellen Merkmale des/r Gegenübers stören mich oder beeinflussen mich in meinem Verhalten oder Wahrnehmung? ¹
11	Bias Verhaltensmerkmale	Welche Verhaltensweisen des/r Gegenübers stören mich oder beeinflussen mich in meinem Verhalten oder Wahrnehmung? ¹
12	Bias Kompetenzprofil	Welche Kompetenz-Merkmale des/r Gegenübers stören mich oder beeinflussen mich in meinem Verhalten oder Wahrnehmung? ¹
13	Aktio-Reaktio-Analyse	Was waren in der Interaktion – neutral beschrieben – Aktion und entsprechende Reaktion? Wie war die Entwicklung von Tonalität und Emotion?
14	Konfliktanalyse	Liegt tatsächlich ein Konflikt vor („doppeltes NEIN“), oder lediglich die Gegenüberstellung von zwei abweichenden Positionen oder Interessen?
15	Dritt-Parteien-Prüfung	Gibt es weitere Beteiligte, die dem Hintergrund Einfluss ausüben, zum Beispiel gegenüber denen der Gegenüber ein Signal senden möchte?
16	Beitragsanalyse	Was haben beide Seiten zum Stören der Interaktion beigetragen?

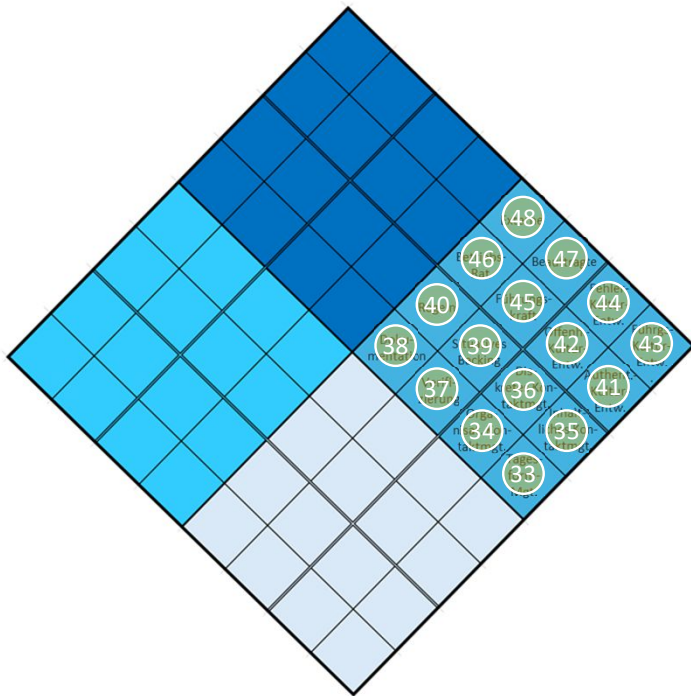
¹ Checkfrage: Würde ich bei einem/r Freund*in, der/die das Gleiche tut oder sagt, genauso reagieren? Wie stark ist Neid relevant?

Die Einzelhebel des Elements II („Eigenes Handeln“)



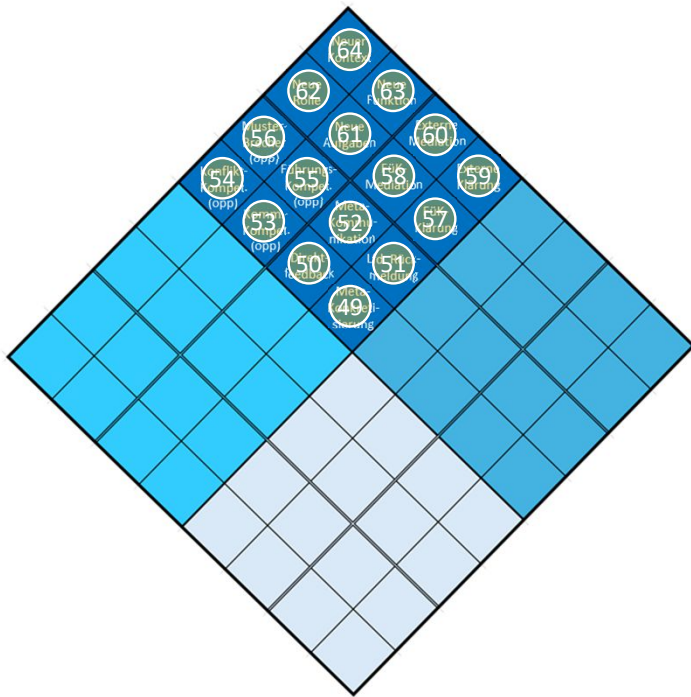
Nr.	Hebel	Kernfrage(n) des Hebels
17	Eigene Wertstabilität	Was sind meine Kernwerte für die Zusammenarbeit mit anderen? Was ist also der Rahmen für meine Reaktionsoptionen?
18	Handeln vs. Intention	Kann ich die Haltung einnehmen, dass das Verhalten nur eine ungünstige Form ist, eine berechnete Intention zu verwirklichen?
19	Mensch vs. Verhalten	Kann ich die Haltung einnehmen, dass der Mensch gegenüber trotz des konkret beobachteten Verhaltens grundsätzlich ein guter Mensch ist?
20	Neugier	Kann ich neugierig sein, was der andere tatsächlich vorhat und was ihn treibt?
21	Ich-Stärkung	Wie kann ich meine eigenen Energieressourcen stärken, um dem anderen gegenüber besser zu agieren?
22	Risikoanalyse	Wie verhalten sich Chancen und Risiken einer weiteren Auseinandersetzung mit dem Gegenüber? Welche Maßnahmen sollte ich zusätzlich ergreifen?
23	Sensitivierung Kommunikation	Welche Begriffe sollte ich mehr bzw. weniger benutzen, um die Interaktion positiv zu entwickeln?
24	Akut-Reaktions-Management	Wie kann ich akut besser reagieren in bestimmten (mich überfordernden) Interaktionssituationen beim nächsten Aufeinandertreffen? Wie sieht meine Reaktion ganz konkret aus?
25	Inhaltsanalyse	Wenn ich eine positive und neugierige Haltung gegenüber dem Anderen einnehmen kann – was möchte der andere inhaltlich sagen?
26	Bedürfnisanalyse	Wenn ich eine positive und neugierige Haltung gegenüber dem Anderen einnehmen kann – unter Berücksichtigung von Treiberanalyse und Inhaltsanalyse, was ist aktuell das konkrete Bedürfnis des Gegenübers?
27	Bedürfnis Anerkennung	Über welche Form der Kommunikation und des Handelns kann ich die Bedürfnisse des anderen explizit anerkennen?
28	Positive Spiegelhaltung	Welche Haltung oder Stimmung spiegle ich in meinen Gesten oder meiner Mimik im Gespräch, die der andere unbewusst aufgreift?
29	Kommunikationskompetenz	Welche Aspekte der Weiterentwicklung meiner eigenen Kompetenz im Bereich Kommunikation helfen mir, besser mit dem/der Gegenüber zu interagieren? Wie kann ich mich hier weiterentwickeln?
30	Konfliktkompetenz	Welche Aspekte der Weiterentwicklung meiner eigenen Kompetenz im Bereich Konfliktmanagement helfen mir, besser mit dem/der Gegenüber zu interagieren? Wie kann ich mich hier weiterentwickeln?
31	Führungskompetenz	Welche Aspekte der Weiterentwicklung meiner eigenen Kompetenz im Bereich Führung helfen mir, besser mit dem/der Gegenüber zu interagieren? Wie kann ich mich hier weiterentwickeln?
32	Musterbrecher	Welches Verhaltensmuster bei mir sollte durch externe Unterstützung aufgelöst werden?

Die Einzelhebel des Elements III („einseitig Kontext gestalten“)



Nr.	Hebel	Kernfrage(n) des Hebels
33	Tagesform-Management	Lege ich mir schwierige Gespräche an den Zeitpunkt des Tages, an dem ich besonders leistungsfähig bin?
34	Organisatorisches Kontakt-Management	Suche ich in der Organisation nach alternativen Ansprechpartnern, um die schwierige Person zu vermeiden?
35	Inhaltliches Kontakt-Management	Organisiere ich mich mit Kollegen in der Gestalt, dass gewisse inhaltliche Unter-Themen, die mit der vermeintlich schwierigen Person zu tun haben, nicht bei mir liegen?
36	Diskretes Kontakt-Management	Wie gestalte ich den Einzelkontakt? Nehme ich z.B. jemanden zusätzlich in das Gespräch mit der schwierigen Person?
37	Verifizierung	Wie ist die Wahrnehmung Anderer zu der Interaktion und dem Verhalten des Gegenüber (Kameraperspektive!)?
38	Dokumentation	Dokumentiere ich kritische Situationen (selbst und ggf. auch durch andere)?
39	Situatives Backing	Verabrede ich gezielte Unterstützung durch Teammitglieder in definierten Situationen im Team?
40	Regeln	Welche Grundregeln für die Zusammenarbeit wären hilfreich und sollten explizit vereinbart werden?
41	Authentizitätskultur-Entwicklung	Wie kann ich die Authentizität als Kulturelement der Zusammenarbeit fördern? Wie kann ich es selber vorleben?
42	Offenheitskultur-Entwicklung	Wie kann ich die Offenheit als Kulturelement der Zusammenarbeit fördern? Wie kann ich es selber vorleben?
43	Führungskultur-Entwicklung	Welche Führungskultur möchte ich etablieren und wie sieht der Weg dahin aus?
44	Fehlerkultur-Entwicklung	Wie kann ich die Fehlerkultur als Kulturelement der Zusammenarbeit fördern? Wie kann ich es selber vorleben?
45	Führungskraft	Wie kann mich meine Führungskraft als Sparringspartner unterstützen?
46	Betriebsrat	Wie können mich Vertreter des Betriebsrats als Sparringspartner unterstützen?
47	Beauftragte	Wie können mich Experten (wie Vertrauensleute, etc.) als Sparringspartner unterstützen?
48	Externe	Wie können mich Externe (RAe, Berater) als Sparringspartner unterstützen?

Die Einzelhebel des Elements IV („gemeinsam Interaktion neu aufsetzen“)



Nr.	Hebel	Kernfrage(n) des Hebels
49	Meta-Konkretisierung	Wie erkläre ich dem Gegenüber wertschätzend und verständlich GESAMTHAFT, welches konkrete Verhalten seinerseits bei mir welche Reaktion auslöst?
50	Direktfeedback	Wie kann ich meinem Gegenüber direkt NACH dem nächsten aus meiner Sicht ungünstigen Verhalten Feedback geben?
51	Laufende Rückmeldung	Kann ich mit meinem Gegenüber vereinbaren, ihm (diskret) direkt WÄHREND des nächsten „schwierigen“ Verhaltens ein Signal zu geben? Wie könnte das aussehen?
52	Meta-Kommunikation	Wie schärfe ich bei meinem Gegenüber das Bewusstsein hinsichtlich der Komplexität und Gefahr von Missverständnissen in der Kommunikation?
53	Kommunikationskompetenz	In welchen Aspekten der Kommunikation sollte der/die Gegenüber gezielt weiterentwickelt werden?
54	Konfliktkompetenz	In welchen Aspekten der Konfliktkompetenz sollte der/die Gegenüber gezielt weiterentwickelt werden?
55	Führungskompetenz	In welchen Aspekten der Führung sollte der/die Gegenüber gezielt weiterentwickelt werden?
56	Musterbrecher	Welches Verhaltensmuster beim Gegenüber sollte durch externe Unterstützung aufgelöst werden?
57	FüK-Klärung	Welche (gemeinsame) Führungskraft sollte ein gemeinsames Klärungsgespräch herbei- und durchführen?
58	FüK-Mediation	Welche Führungskraft eignet sich für eine Mediation (tiefergehende Klärung und Gestaltung) der gestörten Interaktion?
59	Externe Klärung	Welcher (Kontext-/Unternehmens-) Externer sollte ein gemeinsames Klärungsgespräch herbei- und durchführen?
60	Externe Mediation	Welcher (Kontext-/ Unternehmens-) Externer eignet sich für eine Mediation (tiefergehende Klärung und Gestaltung) der gestörten Interaktion?
61	Neue Aufgabe	Welche Veränderung bei den Aufgaben-Zuständigkeiten auf Seiten der Interaktionspartner würde die Interaktion verbessern bzw. die gestörte Interaktion aufheben?
62	Neue Rolle	Welche Veränderung bei den Rollen der Interaktionspartner würde (unter Erhalt des Tätigkeitskontextes) die Interaktion verbessern bzw. die gestörte Interaktion aufheben?
63	Neue Funktion	Welche Veränderung bei den formellen organisatorischen Stellen auf Seiten der Interaktionspartner würde (unter Erhalt des Tätigkeitskontextes) die Interaktion verbessern bzw. die gestörte Interaktion aufheben?
64	Neuer Kontext	Wer der beiden Interaktionspartner sollte den gemeinsamen Interaktionskontext verlassen und wohin?